BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Human Capital Theory pertama kali dikembangkan oleh (Schultz et al., 1961) dan kemudian disempurnakan oleh (Becker, 1962) dalam karyanya yang berjudul *'Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis'*. Teori ini menempatkan manusia sebagai modal utama dalam proses produksi dan pengembangan organisasi, sehingga investasi dalam sumber daya manusia dianggap sama pentingnya dengan investasi dalam modal fisik. Dalam konteks auditing, *Human Capital Theory* memberikan landasan teoritis bahwa kualitas audit sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh auditor. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional auditor merupakan bentuk investasi modal manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja auditor.

Human Capital Theory menjelaskan bahwa terdapat dua jenis investasi modal manusia, yaitu investasi umum *(general human capital)* dan investasi spesifik (*specific human capital*). Investasi umum mencakup pendidikan formal dan pelatihan yang dapat diterapkan secara luas di berbagai bidang pekerjaan, sedangkan investasi spesifik mencakup keahlian dan pengetahuan yang khusus relevan dengan pekerjaan atau industri tertentu. Dalam bidang audit, akumulasi pengalaman kerja, partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan spesialisasi industri merupakan bentuk-bentuk investasi modal

manusia yang dapat meningkatkan human capital auditor. Semakin tinggi human capital yang dimiliki auditor, semakin tinggi pula kapasitas mereka dalam menghasilkan audit yang berkualitas.

Human Capital Theory juga relevan dalam menjelaskan hubungan antara pengalaman auditor dan kualitas audit. Seiring dengan bertambahnya pengalaman, auditor mengakumulasi pengetahuan tacit yang sulit diperoleh melalui pendidikan formal semata. Pengetahuan *tacit* ini memungkinkan auditor untuk membuat penilaian profesional yang lebih baik dan mengidentifikasi risiko audit dengan lebih efektif.

2.1.1 Relevansi *Human Capital Theory* dalam Auditing

Berdasarkan studi SHRM (*Strategic Human Resource Management*) dalam (Lamboglia & Mancini, 2021) menjelaskan bahwa penerapan *Human Capital Theory* dalam konteks auditing memberikan implikasi penting bagi pengembangan profesi akuntan publik. Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berinvestasi lebih besar dalam pengembangan sumber daya manusianya, melalui program pelatihan yang komprehensif, pendidikan berkelanjutan, dan mentoring, diharapkan dapat menghasilkan auditor yang lebih kompeten dan menghasilkan audit yang berkualitas lebih tinggi. Selain itu, *Human Capital Theory* juga mendukung pentingnya spesialisasi industri dalam meningkatkan kualitas audit. Auditor yang memiliki keahlian spesifik pada industri tertentu diharapkan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang risiko dan karakteristik bisnis klien, sehingga dapat melaksanakan audit yang lebih efektif dan efisien.

2.2 *Affective Events Theory*

Affective Events Theory (AET) yang dikembangkan oleh (Weiss & Cropanzano, 1996) menjelaskan bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja *(work events)* memicu reaksi afektif atau emosional pada individu, dan reaksi afektif tersebut selanjutnya memengaruhi sikap kerja *(attitudes)* serta perilaku yang berorientasi pada afek *(affect-driven behavior)* maupun perilaku yang berorientasi pada penilaian *(judgment-driven behavior*), yang pada akhirnya bermuara pada kinerja individu. Teori ini menekankan bahwa emosi bukanlah gangguan yang harus dihilangkan dari proses kerja, melainkan bagian yang tidak terpisahkan dari bagaimana individu memproses peristiwa kerja dan menghasilkan respons perilaku.

Dalam konteks audit, pekerjaan auditor sarat dengan peristiwa kerja yang berpotensi memicu reaksi afektif, seperti tekanan waktu penyelesaian penugasan, konflik dengan manajemen klien terkait temuan audit, tekanan dari atasan atau tim, maupun situasi tidak terduga seperti indikasi kecurangan. Peristiwa-peristiwa tersebut memunculkan reaksi emosional pada auditor, seperti kecemasan, frustrasi, atau ketidaknyamanan. *AET* menjelaskan bahwa *emotional intelligence* auditor menjadi faktor penentu bagaimana reaksi afektif tersebut ditransformasikan menjadi perilaku kerja: auditor dengan *emotional intelligence* yang tinggi mampu mengenali reaksi emosionalnya (kesadaran diri), mengendalikan pengaruh emosi tersebut agar tidak menyimpang ke dalam penilaian profesional (regulasi diri), serta tetap membangun interaksi kerja yang konstruktif dengan klien dan tim audit meskipun berada dalam situasi yang secara emosional menantang (empati dan

keterampilan sosial). Dengan demikian, kualitas audit yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh bagaimana auditor merespons secara afektif terhadap peristiwa-peristiwa kerja yang dihadapi selama proses audit.

2.3 Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan salah satu konsep fundamental dalam bidang akuntansi dan auditing yang telah menjadi perhatian utama berbagai pihak, mulai dari regulator, manajemen perusahaan, investor, hingga publik secara umum. Konsep kualitas audit erat kaitannya dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi dan melaporkan kesalahan atau kecurangan yang terdapat dalam laporan keuangan klien. (DeAngelo, 1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas gabungan dari kemampuan auditor untuk menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan melaporkan pelanggaran tersebut. Definisi ini mengandung dua dimensi utama, yaitu kompetensi auditor dalam mendeteksi salah saji material dan independensi auditor dalam melaporkan temuan tersebut kepada pengguna laporan keuangan.

Kualitas audit yang tinggi sangat penting bagi kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang telah diaudit. Laporan keuangan yang berkualitas tinggi memberikan informasi yang akurat, relevan, dan andal bagi para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Auditor yang berkualitas tinggi diharapkan mampu mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan pengguna laporan keuangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat individual (*auditor-level*) maupun yang bersifat organisasional (*firm-level*). Faktor individual mencakup

kompetensi, pengalaman, dan kecerdasan emosional auditor, sedangkan faktor organisasional mencakup ukuran KAP, sistem pengendalian kualitas, dan reputasi kantor akuntan publik.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) menetapkan standar minimum yang harus dipenuhi oleh setiap auditor dalam melaksanakan tugasnya. Standar tersebut mencakup standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan yang semuanya bertujuan untuk menjamin kualitas audit yang dihasilkan.

2.3.1 Indikator Kualitas Audit

Pengukuran kualitas audit dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan dan indikator. Menurut (Watkins et al., 2004), kualitas audit dapat diukur berdasarkan dua pendekatan, yaitu pendekatan berbasis proses (*process-based*) dan pendekatan berbasis hasil (*outcome-based*). Pendekatan berbasis proses menekankan pada kesesuaian prosedur audit dengan standar yang berlaku, sedangkan pendekatan berbasis hasil menekankan pada akurasi dan relevansi opini audit yang dihasilkan. Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kualitas audit antara lain:

(1) akurasi pelaporan, yaitu sejauh mana laporan audit mencerminkan kondisi keuangan yang sesungguhnya,

(2) kepatuhan terhadap standar, yaitu tingkat kesesuaian prosedur audit dengan standar profesi yang berlaku,

(3) independensi auditor, yaitu kemampuan auditor untuk bersikap objektif dan tidak memihak dalam menilai laporan keuangan klien, serta

(4) kemampuan mendeteksi kecurangan, yaitu efektivitas auditor dalam mengidentifikasi manipulasi atau penipuan dalam laporan keuangan.

2.4 Pengalaman Auditor

Pengalaman dalam konteks auditing dapat didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh auditor melalui keterlibatan langsung dalam berbagai penugasan audit selama periode waktu tertentu. Menurut (Libby & Frederick, 1990), pengalaman audit memberikan auditor kemampuan untuk mengembangkan *'knowledge structure'* yang lebih kaya dan terorganisasi, yang memungkinkan mereka untuk lebih efisien dalam memproses informasi dan membuat penilaian profesional yang lebih akurat. Auditor berpengalaman cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengidentifikasi pola-pola anomali dalam data keuangan yang mungkin mengindikasikan adanya kecurangan atau kesalahan material.

Pengalaman auditor dapat diukur melalui berbagai indikator, antara lain:

1. Lama bekerja sebagai auditor (*tenure*), yang mencerminkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan dari waktu ke waktu,
2. Jumlah klien yang pernah ditangani, yang mencerminkan keragaman pengalaman auditor dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi bisnis yang berbeda,

3. Jenis industri yang pernah diaudit, yang mencerminkan kedalaman pemahaman auditor tentang karakteristik spesifik industri, serta
4. Kompleksitas penugasan yang pernah diselesaikan, yang mencerminkan kemampuan auditor dalam menangani situasi audit yang menantang.

Penelitian (Abdolmohammadi & Wright, 1987) menemukan bahwa auditor berpengalaman menunjukkan pola pengambilan keputusan yang berbeda secara signifikan dibandingkan auditor yang kurang berpengalaman. Auditor berpengalaman cenderung lebih akurat dalam menilai risiko audit, lebih efisien dalam merencanakan prosedur audit, dan lebih mampu mengidentifikasi sinyal-sinyal peringatan dini terhadap potensi kecurangan.

(Suraida, 2005) menyatakan bahwa pengalaman adalah keseluruhan pengetahuan praktis yang diperoleh auditor dari penugasan kerja yang telah dilaksanakannya, yang mencakup pemahaman atas industri klien, prosedur audit yang tepat, serta kemampuan membaca situasi bisnis yang berpotensi mengandung salah saji material. Ia menekankan bahwa pengalaman berbeda dengan kompetensi karena kompetensi dapat diukur melalui sertifikasi dan uji pengetahuan, sedangkan pengalaman hanya dapat diukur dari lamanya masa kerja dan banyaknya jenis penugasan yang pernah ditangani. Dalam kerangka *Human Capital Theory*, pengalaman kerja merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang paling penting. Setiap penugasan audit memberikan kesempatan bagi auditor untuk mengakumulasi pengetahuan *tacit* yang tidak dapat dengan mudah ditransfer melalui pendidikan formal. Pengetahuan *tacit* ini mencakup intuisi profesional,

kemampuan membaca situasi, dan keterampilan interpersonal yang dikembangkan melalui interaksi berulang dengan klien dan tim audit.

2.5 Kompetensi Auditor

Kompetensi auditor merupakan dimensi kritis lainnya dalam menentukan kualitas audit. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas profesional secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks auditing, kompetensi mencakup penguasaan teknis terhadap standar akuntansi dan auditing, kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, dan pemahaman bisnis yang komprehensif.

International Federation of Accountants (IFAC) melalui *International Education Standards* (IES) mendefinisikan kompetensi profesional akuntan dalam tiga dimensi utama, yaitu:

1. Pengetahuan profesional (*professional knowledge*), mencakup pengetahuan akuntansi, keuangan, perpajakan, hukum bisnis, dan teknologi informasi,
2. Keterampilan profesional (*professional skills*), mencakup kemampuan analitis, komunikasi, manajemen, dan pengambilan keputusan, serta
3. Nilai, etika, dan sikap profesional (*professional values, ethics, and attitudes*), mencakup integritas, objektivitas, dan komitmen terhadap kepentingan publik.

Penting untuk ditegaskan bahwa pengalaman dan kompetensi auditor merupakan dua konstruk yang secara konseptual berbeda, meskipun keduanya berada dalam kerangka *Human Capital Theory* yang sama. Pengalaman merupakan

ukuran keterpaparan (*exposure*), yaitu seberapa lama dan seberapa banyak auditor terlibat dalam penugasan audit, yang terakumulasi secara alami melalui berjalannya waktu. Kompetensi, sebaliknya, merupakan ukuran kapasitas (*capacity*), yaitu seberapa mampu auditor menjalankan tugas audit secara tepat, yang dibangun secara sengaja melalui pendidikan formal, sertifikasi profesional, dan pelatihan terstruktur. Trotter (1986) dalam (Nugrahanti, 2012) menyatakan bahwa kompetensi auditor terbentuk dari dua komponen, yaitu pengetahuan dan pengalaman — dengan demikian pengalaman merupakan salah satu input yang dapat membentuk kompetensi, namun tidak secara otomatis menghasilkan kompetensi yang tinggi. Seorang auditor dapat memiliki masa kerja yang panjang tanpa mengalami peningkatan kompetensi yang berarti apabila penugasan yang dilalui bersifat rutin dan tidak menantang, sebaliknya seorang auditor dengan masa kerja relatif singkat dapat memiliki kompetensi yang tinggi apabila didukung oleh pendidikan formal dan sertifikasi yang memadai.

Kompetensi auditor juga mencakup dimensi spesialisasi industri. Auditor yang memiliki spesialisasi dalam industri tertentu diharapkan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang risiko bisnis, praktik akuntansi, dan regulasi yang spesifik untuk industri tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk merancang dan melaksanakan prosedur audit yang lebih tepat sasaran dan meningkatkan efektivitas audit secara keseluruhan. Dalam era digital dan transformasi teknologi yang pesat, kompetensi auditor juga semakin dituntut untuk mencakup literasi digital dan pemahaman tentang sistem informasi akuntansi berbasis teknologi. Auditor yang kompeten harus mampu mengaudit lingkungan teknologi informasi,

memahami risiko *cybersecurity*, dan memanfaatkan alat analisis data canggih untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas audit.

2.5.1 Pengembangan Kompetensi Auditor

Pengembangan kompetensi auditor merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan berbagai mekanisme, mulai dari pendidikan formal di perguruan tinggi, program sertifikasi profesional, pelatihan dalam jabatan (*on-the-job training*), hingga pendidikan profesi berkelanjutan (*continuing professional education*). Di Indonesia, Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) mewajibkan setiap akuntan publik untuk memenuhi persyaratan pendidikan profesional berkelanjutan sebagai syarat mempertahankan izin praktik mereka. Sertifikasi profesional seperti *Certified Public Accountant* (CPA), *Chartered Accountant* (CA), dan sertifikasi spesialisasi lainnya merupakan bentuk pengakuan formal atas kompetensi auditor yang telah memenuhi standar tertentu. Dalam konteks *Human Capital Theory*, investasi dalam sertifikasi profesional merupakan bentuk investasi modal manusia yang dapat meningkatkan nilai dan produktivitas auditor di pasar tenaga kerja.

2.6 *Emotional Intelligence* Auditor

Kecerdasan emosional atau *Emotional intelligence* (EI) merupakan konsep yang pertama kali diperkenalkan secara formal oleh (Mayer, 2004), dan kemudian dipopulerkan secara luas oleh (A. Goleman, 1995) dalam bukunya *'Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ'*. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan

emosi baik emosi sendiri maupun emosi orang lain secara efektif dalam berbagai situasi.

(A. Goleman, 1995) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa. Model Goleman mengidentifikasi lima dimensi utama kecerdasan emosional, yaitu: kesadaran diri (*self-awareness*), regulasi diri *(self-regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skills*).

Dalam konteks auditing, kecerdasan emosional memiliki relevansi yang signifikan karena pekerjaan audit pada dasarnya merupakan pekerjaan yang sangat bergantung pada interaksi *interpersonal* yang efektif. Auditor harus mampu berkomunikasi dengan manajemen klien, anggota tim audit, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya dalam situasi yang seringkali penuh tekanan dan konflik. Kemampuan untuk mengelola emosi dalam situasi tersebut merupakan prasyarat penting bagi efektivitas kerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rojell et al., 2006) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif berkorelasi dengan kinerja kerja di berbagai profesi, termasuk profesi akuntansi dan auditing. Auditor dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang konstruktif dengan klien, lebih efektif dalam mengelola konflik, lebih mampu bekerja dalam tekanan, dan menunjukkan kinerja tim yang lebih baik.

Dalam kerangka *Affective Events Theory (AET)*, berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja *(affective events)* akan menimbulkan respons emosional yang memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja individu. Dalam konteks audit, auditor sering menghadapi berbagai peristiwa kerja seperti tekanan anggaran waktu, kompleksitas penugasan, konflik dengan klien, maupun tuntutan penyelesaian audit dalam waktu yang terbatas. Peristiwa-peristiwa tersebut dapat memunculkan emosi positif maupun negatif yang berpotensi memengaruhi kualitas pengambilan keputusan auditor.

Kecerdasan emosional berperan sebagai kemampuan auditor untuk mengenali, memahami, dan mengelola respons emosional tersebut sehingga auditor tetap mampu mempertahankan objektivitas, independensi, dan skeptisisme profesional selama proses audit. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu mengendalikan tekanan emosional, menjalin komunikasi yang efektif dengan klien maupun tim audit, serta tetap berfokus pada bukti audit yang relevan.

2.6.1 Dimensi Kecerdasan Emosional dalam Konteks Audit

1. Kesadaran diri (*self-awareness*) merupakan dimensi pertama kecerdasan emosional yang mengacu pada kemampuan auditor untuk mengenali dan memahami emosi mereka sendiri, termasuk bagaimana emosi tersebut memengaruhi pikiran dan perilaku dalam konteks pekerjaan. Auditor yang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih mampu mengenali ketika mereka

berada di bawah tekanan yang dapat mengancam objektivitas mereka, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjaga integritas penilaian profesional.

2. Regulasi diri (*self-regulation*) mengacu pada kemampuan auditor untuk mengelola dan mengendalikan emosi negatif seperti frustrasi, kecemasan, dan kemarahan yang mungkin timbul selama proses audit. Kemampuan regulasi diri yang baik memungkinkan auditor untuk tetap tenang dan berfokus pada tugas audit meskipun menghadapi tekanan dari klien atau situasi audit yang kompleks dan menantang.
3. Empati *(Empathy)* merupakan dimensi kecerdasan emosional yang mengacu pada kemampuan auditor untuk memahami dan merespons emosi serta perspektif orang lain, khususnya klien dan anggota tim audit. Auditor yang empatik cenderung lebih efektif dalam mengumpulkan informasi dari klien, karena mereka mampu membangun rapport yang lebih baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi komunikasi yang terbuka dan jujur. Secara spesifik, dimensi empati berkontribusi pada kualitas audit melalui jalur peningkatan kualitas bukti yang diperoleh. DeAngelo (1981) mendefinisikan kualitas audit melalui dua dimensi, yaitu kemampuan mendeteksi salah saji dan kemampuan melaporkannya secara objektif. Auditor yang empatik lebih mampu membangun rapport dengan klien sehingga klien menjadi lebih terbuka dan kooperatif saat dimintai klarifikasi, serta lebih peka terhadap sinyal non-verbal klien (misalnya keraguan atau ketidaknyamanan) yang sering menjadi indikasi awal adanya

salah saji atau kecurangan. Dengan demikian, empati berkontribusi pada dimensi deteksi melalui peningkatan kelengkapan dan validitas bukti audit yang diperoleh.

4. Motivasi (*motivation*) merupakan dimensi kecerdasan emosional yang mengacu pada dorongan internal auditor untuk mencapai standar keunggulan, melampaui ekspektasi, dan secara konsisten berupaya memberikan hasil audit yang berkualitas tinggi. (D. Goleman, 1998) mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan emosional yang mengarahkan atau memfasilitasi pencapaian tujuan, yang ditandai dengan hasrat untuk berprestasi, komitmen terhadap tujuan organisasi, inisiatif untuk mengambil peluang, dan optimisme dalam menghadapi hambatan. Dalam konteks audit, auditor yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih dalam mengidentifikasi ketidaksesuaian laporan keuangan, lebih tekun dalam mengumpulkan bukti audit yang memadai, dan lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Motivasi intrinsik yang kuat juga berperan penting dalam menjaga independensi dan objektivitas auditor, karena auditor yang termotivasi oleh standar kualitas internal akan lebih mampu menolak tekanan eksternal yang dapat mengancam integritas hasil auditnya.
5. Keterampilan sosial (*social skills*) mencakup kemampuan auditor dalam membangun dan memelihara hubungan profesional yang efektif, mengelola konflik secara konstruktif, dan bekerja secara kolaboratif dalam tim audit. Dalam lingkungan audit yang semakin kompleks dan multidisiplin,

keterampilan sosial yang baik menjadi semakin penting untuk koordinasi yang efektif antara anggota tim audit dengan berbagai latar belakang dan keahlian. Dimensi keterampilan sosial berkontribusi pada kedua dimensi kualitas audit sekaligus. Pada aspek internal tim, keterampilan sosial mendukung koordinasi antaranggota tim audit sehingga cakupan prosedur audit lebih menyeluruh dan tidak terjadi tumpang tindih maupun area yang terlewat, yang mendukung dimensi deteksi. Pada aspek eksternal (hubungan dengan klien), keterampilan sosial memungkinkan auditor menyampaikan temuan audit yang tidak menguntungkan klien secara efektif tanpa memicu konflik yang berpotensi mengancam independensi, sekaligus tanpa bersikap terlalu akomodatif hingga mengorbankan objektivitas. Kemampuan menjaga keseimbangan antara ketegasan profesional (*assertiveness*) dan hubungan kerja yang konstruktif inilah yang mendukung dimensi pelaporan objektif dalam kualitas audit.

2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman auditor, kompetensi auditor, dan *emotional intelligence* auditor terhadap kualitas audit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan maupun parsial. Landasan teoritis penelitian ini berpijak pada dua teori utama, yaitu *Human Capital Theory* dan *Affective Events*

Theory (AET). *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa investasi dalam pengalaman dan kompetensi auditor akan meningkatkan kemampuan profesional sehingga menghasilkan audit yang lebih berkualitas. Sementara itu, *Affective Events Theory* menjelaskan bahwa berbagai peristiwa yang dialami auditor selama proses audit akan memunculkan respons emosional yang memengaruhi perilaku kerja dan pengambilan keputusan. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola respons emosional tersebut sehingga tetap menjaga objektivitas, independensi, dan profesionalisme dalam melaksanakan audit. Oleh karena itu, pengalaman auditor, kompetensi auditor, dan emotional intelligence auditor secara teoritis diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas audit.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kualitas Audit

Pengalaman auditor dalam penelitian ini didefinisikan sebagai proses dan intensitas keterlibatan auditor secara langsung dalam pelaksanaan penugasan audit, yang diukur melalui lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya penugasan yang telah diselesaikan. Perspektif ini membedakan pengalaman dari kompetensi karena pengalaman berfokus pada tindakan nyata dalam penugasan, bukan pada kapasitas kognitif atau pengetahuan yang dimiliki auditor. Dalam kerangka *Human Capital Theory*, setiap penugasan audit yang diselesaikan merupakan bentuk investasi modal manusia yang mengakumulasi pengetahuan tacit yang tidak dapat diperoleh semata-mata melalui pendidikan formal. Semakin banyak dan beragam penugasan yang telah dikerjakan auditor, semakin tinggi modal manusia yang

dimilikinya dalam bentuk kemampuan adaptif menghadapi berbagai kondisi dan risiko audit yang berbeda-beda.

Hasil penelitian (Pramitasari, 2024) menunjukkan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit, dengan sampel 100 responden auditor menggunakan metode regresi linear berganda. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman auditor yang diukur dari lama masa kerja dan banyaknya penugasan, semakin baik kualitas audit yang dihasilkan. Sejalan dengan itu, penelitian (Ahmad et al., 2024) pada Inspektorat Kabupaten Soppeng menggunakan metode regresi linear berganda menemukan bahwa pengalaman auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor yang lebih berpengalaman dinilai lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan dan lebih cermat dalam melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan dukungan empiris di atas, maka hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengalaman Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

2.8.2 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit

Kompetensi auditor merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional yang memungkinkan auditor untuk melaksanakan tugas audit secara efektif sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam konteks *Human Capital Theory*, kompetensi merupakan bentuk modal manusia yang diperoleh melalui investasi dalam pendidikan formal, sertifikasi profesional, dan pelatihan teknis yang terstruktur. Kompetensi yang memadai memungkinkan

auditor untuk merancang prosedur audit yang tepat, mengidentifikasi risiko salah saji material secara akurat, dan memberikan penilaian profesional yang andal atas laporan keuangan klien. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor, semakin besar kapasitas mereka untuk menghasilkan audit yang berkualitas tinggi, akurat, dan dapat diandalkan oleh para pemangku kepentingan.

Penelitian (Simanullang, 2024) dengan menggunakan metode regresi linear berganda menemukan bahwa kompetensi auditor berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kualitas audit dengan nilai signifikansi uji-t sebesar 0,311. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kualitas audit dibandingkan variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Samosir et al., 2022) pada KAP di DKI Jakarta dengan menggunakan metode regresi linear berganda menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,572 yang bernilai positif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor maka akan semakin meningkat kualitas audit yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian teoritis dan dukungan empiris di atas, maka hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompetensi Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

2.8.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* Auditor terhadap Kualitas Audit

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*/EI) auditor mengacu pada kemampuan auditor untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan

emosi secara efektif dalam konteks pekerjaan audit. Berdasarkan *Affective Events Theory* (Weiss & Cropanzano, 1996), berbagai peristiwa yang terjadi selama proses audit, seperti tekanan anggaran waktu, konflik dengan klien, kompleksitas pemeriksaan, maupun beban kerja yang tinggi, dapat memunculkan respons emosional yang memengaruhi perilaku dan kualitas pengambilan keputusan auditor. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, membangun hubungan interpersonal yang efektif dengan klien dan tim audit, serta mempertahankan objektivitas penilaian meskipun menghadapi konflik atau tekanan dari pihak klien. Kemampuan-kemampuan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas proses dan hasil audit.

Penelitian Pinatik (2021) yang diterbitkan dalam *International Journal of Applied Business and International Management* menemukan bahwa kecerdasan emosional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi terbukti mampu menghasilkan audit yang lebih berkualitas karena kemampuan mereka dalam mengelola emosi dan membangun komunikasi yang efektif dengan klien. Penelitian Putri & Fauzihardani (2025) pada KAP di Kota Padang menemukan bahwa kecerdasan emosional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menjaga objektivitas dan menghasilkan opini audit yang lebih andal. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas audit secara langsung.

Berdasarkan uraian teoritis dan dukungan empiris di atas, maka hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3: *Emotional Intelligence* Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

2.9 Penelitian Terdahulu

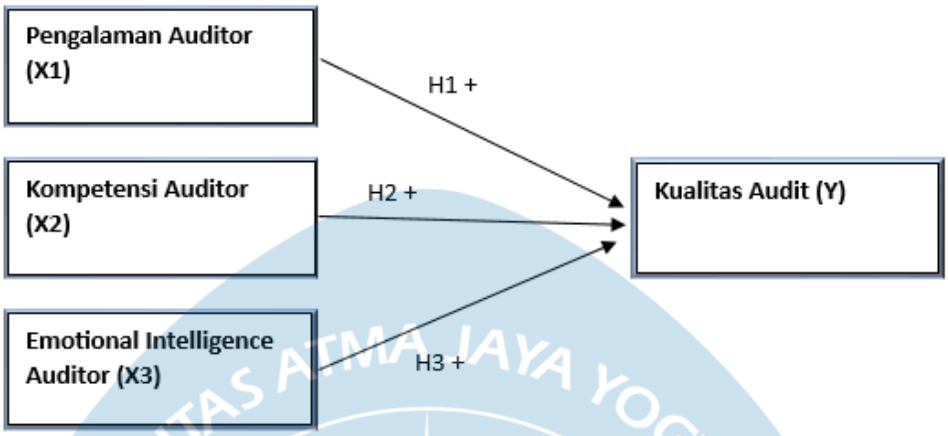
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Pramitasari (2024)	Pengaruh Kompetensi Auditor, Pengalaman Auditor dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Kompetensi Auditor, Pengalaman Auditor, Motivasi Auditor	Kualitas Audit	Kompetensi, pengalaman, dan motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit secara parsial maupun simultan (R^2 = 46,8%).
2	Ahmad et al. (2024)	Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Anggaran Waktu, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit di Inspektorat Kabupaten Soppeng	Pengalaman Auditor, Tekanan Anggaran Waktu, Independensi	Kualitas Audit	Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor yang lebih berpengalaman lebih cepat mendeteksi kekeliruan dan lebih cermat dalam pemeriksaan.
3	Samosir et al. (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris	Kompetensi Auditor, Independensi Auditor	Kualitas Audit	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit (sig. 0,00 < 0,05, koefisien β = 0,572). Semakin tinggi kompetensi maka kualitas audit meningkat.

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
		pada KAP di DKI Jakarta)			
4	Pinatik (2021)	The Effect of Auditor's Emotional Intelligence, Competence, and Independence on Audit Quality	Kecerdasan Emosional Auditor, Kompetensi, Independensi	Kualitas Audit	Kecerdasan emosional, kompetensi, dan independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor dengan EI tinggi lebih efektif berkomunikasi dan menghasilkan audit berkualitas.
5	Rengganis et al. (2024)	Efek Moderasi Etika Auditor terhadap Hubungan Kompetensi dan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Audit pada KAP di Bali	Kompetensi Auditor, Pengalaman Kerja, Etika Auditor (moderasi)	Kualitas Audit	Kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Etika auditor terbukti memoderasi (memperkuat) hubungan kompetensi dan pengalaman terhadap kualitas audit.

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
6	Meriayusti & Yuliati (2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kualitas Audit pada KAP di Surabaya	Kompetensi, Pengalaman Auditor, Etika Profesi	Kualitas Audit	Kompetensi dan pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Secara simultan ketiga variabel juga berpengaruh signifikan.
7	Setyana, Rono & Nuraini (2021)	Pengalaman Kerja Auditor, Etika Auditor, dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik	Pengalaman Kerja Auditor, Etika Auditor, Kompetensi Auditor	Kualitas Audit	Pengalaman auditor dan kompetensi auditor secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit (sig. 0,009). Namun secara parsial hanya etika auditor yang berpengaruh signifikan.
8	Simanullang, Saribu & Sihombing (2024)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Kota Medan)	Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja	Kualitas Audit	Kompetensi dan pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan.

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
9	Suandi et al. (2024)	Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Independensi, Pengalaman, dan *Due Professional Care* pada Kualitas Audit	Independensi, Pengalaman Auditor, *Due Professional Care*, Kecerdasan Emosional (moderasi)	Kualitas Audit	Pengalaman auditor berpengaruh positif pada kualitas audit. Kecerdasan emosional memperkuat (memoderasi positif) pengaruh pengalaman auditor terhadap kualitas audit.
10	Putri & Fauzihardani (2025)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Integritas dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Kecerdasan Emosional, Integritas, Independensi Auditor	Kualitas Audit	Kecerdasan emosional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Auditor dengan EI tinggi lebih mampu menjaga objektivitas dan menghasilkan opini yang lebih andal.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Pengaruh Pengalaman Auditor, Kompetensi Auditor, *Emotional Intelligence* Auditor terhadap Kualitas Audit